

## **МОТИВАЦІЯ І СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ**

Соціально-економічні перспективи будь-якої сучасної держави тісно пов'язані з ефективністю функціонування менеджменту. Підтримка та всебічне сприяння розвитку цієї сфери має бути важливим завданням державної політики. Серед інструментів управління особливої уваги заслуговують саме мотивуючі та стимулюючі важелі заохочення співробітників, адже саме персонал формує конкурентні переваги, сприяє підвищенню статусу та покращенню організації на довгострокову перспективу.

Новий погляд у розвитку мотивації та стимулювання співробітників внесли такі вчені як: Хміль В.І., Сорокочайкін А.Н., Разсадін В.В., Єрмоліна Л.В., Шишкіна Є.С., Фішман С.К., Хілл Наполеон, Зленко А. М., Лебедева Н. А., Балабаниць А. В., Білецька К. А., Мазаракі А. А. та ін.

Розробкою системи планів, організаційних, адміністративних та соціальних заходів займається кадрова політика, яка є основною складовою стратегічно-орієнтованих напрямів дій. Даний феномен визначає вертикальну ієрархію відносин між керівництвом та його підлеглими, а також форми та методи роботи з персоналом. Основна мета кадрової політики – це створення відповідального, сильного колективу, здатного своєчасно реагувати на зміни відповідно до потреб організації, вимог діючого законодавства та стану ринку праці.

Більш того, той фактор, який сьогодні мотивує конкретну людину до інтенсивної праці, завтра може сприяти «відключення» тієї ж самої людини. Ніхто точно не може сказати, як детально діє механізм мотивації, якої сили повинен бути мотивуючий фактор і коли він спрацює. Велика кількість літератури з проблем мотивації супроводжується різноманітним точкам зору на їх природу. Що, безсумнівно, зумовлює великий інтерес до проблем мотивації та стимулювання людини до діяльності.

Шлях до ефективної професійної діяльності людини лежить через розуміння його мотивації. Тільки знаючи те, що рухає людиною, що спонукає його до діяльності, які мотиви лежать в основі його дій, можна спробувати розробити ефективну систему форм і методів управління ним. Для цього потрібно знати, як виникають або викликаються ті або інші мотиви, як і якими способами мотиви можуть бути приведені в дію.

Однією з основних рис кращих керівників є їх вміння працювати з колективом, вміння надихнути підлеглих на роботу з високою віддачею для досягнення поставлених цілей організації. Система управління людьми в організації - це не тільки технології, регламент, документи, а ще й мистецтво. В управлінні людьми немає чітко прописаних правил, які б підійшли кожному, кожна людина – особистість з індивідуальним характером, поглядом на життя і різним відношенням до роботи, тому до кожного потрібен свій підхід, здатність його знаходження – мистецтво.

Сьогодні існує велика кількість способів впливу на мотивацію конкретної людини.

Компетентні особи, що відповідають за виконання усіх завдань кадрової політики повинні приділяти значну увагу мотивації персоналу, як одного з чинників активної трудової діяльності для задоволення потреб індивіда у поєднанні з досягненням цілей організації [2].

Виходячи з актуальності даного питання, з'являється необхідна умова розгляду типових помилок керівників, які є чинниками негативного впливу на мотивацію та стимулювання підлеглого персоналу:

1. Нездатність враховувати всі деталі. Керівник, який прагне успіху, повинен вникати в усі тонкощі, пов'язані з його роботою;
2. Неготовність до взаємозамінності. Істинно талановитий керівник завжди готовий виконати таку роботу, яку він вимагає від підлеглих;
3. Очікування винагороди просто за знання, замість використання їх для справи. У всьому світі людям платять не за знання, а за вміння використати їх;
4. Відсутність уяви. Якщо у керівника немає уяви, він буде беззахисний перед несподіваними обставинами і не здатним сформулювати чіткий план дій;
5. Егоїзм. Лідер, що привласнює собі всю славу від виконаної роботи вважається некомпетентним. Розумний керівник обов'язково простежить, щоб винагорода за виконану роботу удостоїлася дійсно тих підлеглих, які на неї заслуговують;
6. Віроломство. Невірність слову і справі – одна з найпоширеніших причин невдач у будь-якій сфері людської діяльності, а тим більше в управлінні персоналом;
7. Авторитарність в управлінні. У кваліфікованого керівника немає потреби рекламувати свою перевагу. Він досягає цього іншими способами – демонструючи своє розуміння, співчуття, чесність та справедливість;

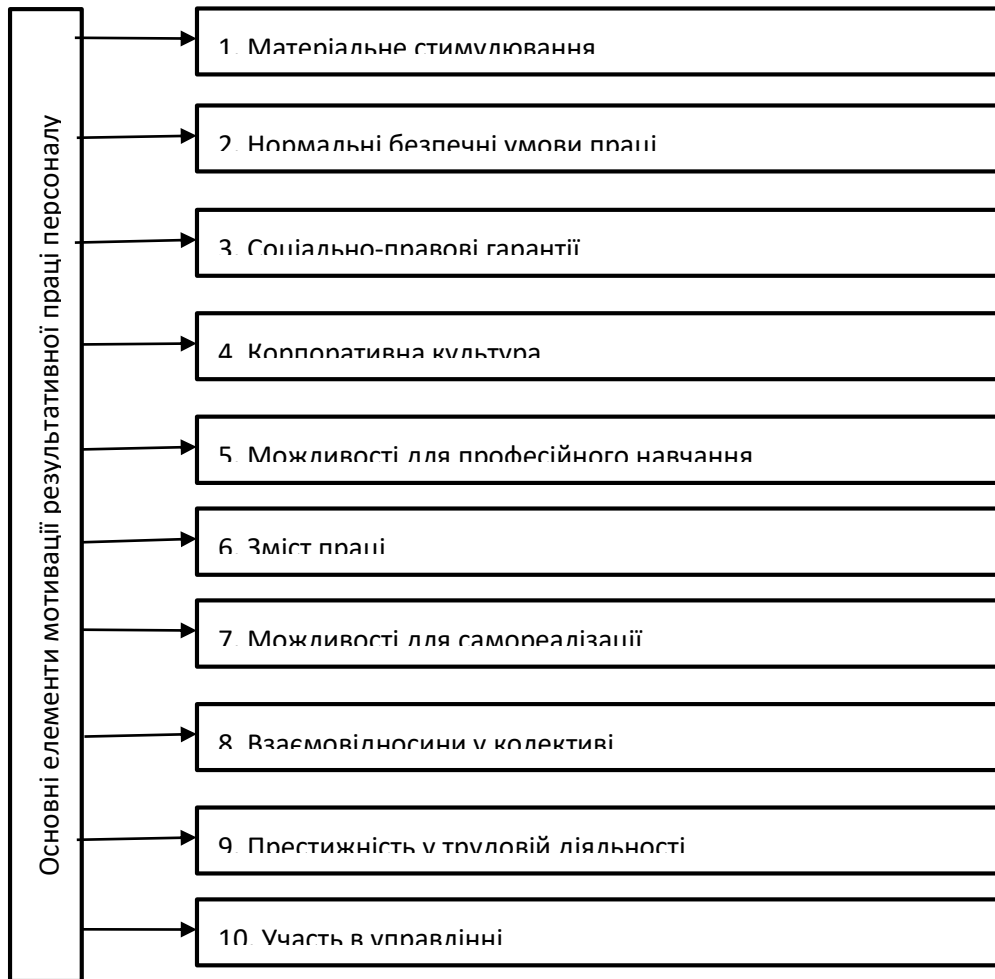


Рис. 1. Основні елементи мотивації результативної праці персоналу [4]

На мою думку, компетентний керівник повинен враховувати дану ієрархію мотивуючих елементів персоналу тільки як загальний орієнтир, варто також розуміти, що кожна людина індивідуальна у підході до пріоритетності потреб.

Отже, складовою формування соціально-економічного процвітання держави є успішне ведення менеджменту, і одним з факторів цього причинно наслідкового зв'язку є компетентна мотивація працівників. Виходячи з даного дослідження, виникає необхідність розуміння того, що найбільш ефективна мотивація досягається тоді, коли працівники чекають, що якнайкраще виконуючи свої обов'язки вони отримають достатню винагороду (матеріальну і моральну), що дозволить задовольнити власні потреби. Іншими словами, для ефективної мотивації потрібний збіг цілей працівників і організації, на яку вони працюють.

**Список використаних джерел:**

1. Пурденко О.А. Креативна економіка в умовах сучасної глобалізації / О.А. Пурденко // Проблеми та перспективи розвитку підприємництва в Україні: IX міжнар. науково-практич. конфер. тези допов. . – Київ: КНТЕУ, 2017.
2. Сорокачайкин А.Н. Управление персоналом: глоссарий: терминологический словарь / сост. А.Н. Сорокачайкин, Л.В. Ермолина. – Самара : Изд-во «Самарский университет», 2012. – 104 с.
3. Хилл Наполеон. Думай и богатей / Наполеон Хилл. – М. : ФАИР, 2008. – 272 с.
4. Зленко А.М. Сутність мотивації праці та її роль в забезпеченні ефективного управління трудовими ресурсами / А.М. Зленко // Економічний вісник університету. – 2010. – № 2. – С. 204.